

# L'apport de la théorie de la structuration de Anthony Giddens\*

## Introduction

Le sociologue anglais Anthony Giddens a indéniablement apporté une contribution remarquable à la réflexion concernant le rapport entre le sujet humain et la société, en montrant d'une part que les différentes définitions de la notion clé de cette réflexion - la notion de « structure » - et de son opposition à la notion d'« action », relèvent de divers choix épistémologiques et ontologiques et d'autre part, en montrant la possibilité d'une voie alternative qui permet de considérer la complémentarité et les relations réciproques entre l'action et la structure. Sa *théorie de la structuration* (Giddens, 1976 ; 1984) porte sur la production du processus des relations sociales, à travers le temps et l'espace, où la *structure* s'avère être *duale* : elle apparaît à la fois comme la « condition », comme contrainte mais aussi comme ressource, de la construction du processus d'action et la « conséquence », le résultat de l'action humaine qui la reproduit.

Dans le premier chapitre nous avons mis en évidence l'importance de la contribution de Anthony Giddens pour la *théorie de l'agir organisationnel*, et cela notamment pour la définition que nous proposons du concept de « structuration » et des liens entre « agir organisationnel » et « agir social ». Nous avons aussi évoqué l'intérêt que la théorie de la structuration (TS) a suscité dans le domaine d'étude de l'organisation, où plusieurs chercheurs y ont fait référence. Nous désirons réfléchir ici sur cet intérêt pour la TS, sur les motifs de son émergence, ainsi que sur les suggestions qu'il propose ; ce qui nous permettra - par une discussion de l'apport de la TS à l'étude de

---

\* Une première version de ce texte, titrée « The Relevance of Giddens' Struturation Theory for organizational Research » et écrite avec Roberto Albano et Giovanni Masino, a été présentée au 14<sup>e</sup> Congrès mondial de Sociologie (Comité 17, Sociologie de l'organisation), Montréal, 26 Juillet - 1 Aout 1998. Nous remercions Roberto Albano et Giovanni Masino de nous avoir autorisé à publier dans cet ouvrage cette nouvelle version.

l'organisation - de revenir sur les caractères fondamentaux de la théorie de l'agir organisationnel.

Notre réflexion essaiera de mettre en évidence à la fois les points communs des contributions du domaine d'étude de l'organisation qui font appel à la TS, et l'hétérogénéité des interprétations données de la TS elle-même, ainsi que les différents sujets développés sur le plan théorique et empirique. En effet, l'intérêt pour la proposition de Giddens apparaît être principalement suscité par une insatisfaction manifeste et partagée envers les perspectives objectivistes et subjectivistes des études sur l'organisation qui traditionnellement présentent des approches opposées de la relation entre structure et action. Les perspectives objectivistes conçoivent les structures organisationnelles comme configurations formelles d'activités, subordonnant l'action à des contraintes structurelles prédéterminées. Les perspectives subjectivistes mettent l'accent sur les motifs de l'action, le sens attribué par les sujets, les expériences singulières. Par contre, la TS semble offrir une alternative à ces deux perspectives, rendant possible l'intégration de la structure et de l'action dans le même cadre théorique. D'autre part, les chercheurs du domaine d'étude de l'organisation apparaissent s'approcher de la TS de différentes façons. Quelques-uns ont cru y trouver des repères épistémologiques très adaptés, surtout pour l'interprétation des dynamiques de la reproduction et du changement organisationnels. D'autres ont utilisé la TS comme une source de notions spécifiques et d'hypothèses, sans se soucier de la compatibilité épistémologique, et cela notamment pour l'étude de thèmes particuliers concernant l'organisation, tels que son rapport avec la technologie, le pouvoir et la domination, la communication et les systèmes d'information, la culture organisationnelle, et d'autres encore. D'autres enfin se sont situés au carrefour de ces deux positions, s'adressant à la TS comme schéma d'analyse pouvant être fructueux de manière générale pour la recherche en organisation.

Nous développerons donc les points suivants.

- Nous essaierons en premier lieu d'esquisser une interprétation des raisons qui peuvent induire un nombre appréciable de chercheurs du domaine d'étude de

l'organisation en quête d'un cadre de référence alternatif aux manières de voir objectivistes et subjectivistes. Ce premier point implique aussi de comprendre les raisons qui conduisent des chercheurs d'un domaine qui n'est pas exclusivement sociologique vers une approche sociologique des relations sociales.

- Nous proposerons en second lieu des commentaires aux contributions qui nous semblent les plus pertinentes, essayant de mettre en lumière comment elles transposent la TS en termes de théorie de l'organisation, ce qui apparaît en particulier par rapport à certains thèmes saillants pour la conceptualisation et la compréhension du changement organisationnel.

- Nous présenterons enfin une sélection de questions classiques de l'étude de l'organisation par rapport auxquelles la TS peut donner une contribution en vue du dépassement des difficultés propres autant des manières de voir objectivistes que de celles subjectivistes.

Nous considérerons dans cette revue critique une série d'articles, venant surtout des milieux nord-américain et britannique, qui ont été publiés dans une période de deux décennies, à partir du démarrage de ce que l'on appelle désormais un courant<sup>1</sup>. Le choix de ces ouvrages découle avant tout, bien sûr, des limites de nos connaissances, mais il s'appuie sur quelques critères pouvant aider à cerner les contributions importantes aux fins de notre analyse. Nous avons donc pris en compte les articles où les auteurs examinent : (a) leur attitude vers la TS ; (b) leurs attentes par rapport à une théorie sociologique ; (c) le degré de satisfaction - ou d'insatisfaction - des attentes produites par la TS, en comparaison avec d'autres cadres de référence proposés par la réflexion sociologique ; (d) la traduction en termes organisationnels du schéma

---

<sup>1</sup> Les ouvrages considérés sont : Ranson, Hinings, Greenwood, 1980 ; Riley, 1983 ; Barley, 1986 ; 1990 ; Willmott, 1981 ; 1987 ; Orlikowski, Robey, 1991 ; Orlikowski, 1992 ; De Sanctis, Poole, 1994 ; Leflaive, 1996 ; Barley, Tolbert, 1997. Un souci d'actualisation nous conduirait à prendre en compte d'autres contributions apparues plus récemment qui pourraient être intégrées dans la discussion que nous développons ici. Pourtant nous avons choisi de poser une limite à nos références, d'abord parce que notre discussion a moins besoin d'une liste exhaustive que de textes représentatifs d'une approche, mais aussi parce qu'il nous semble n'avoir pas trouvé dans les ouvrages plus récents de l'approche des éléments susceptibles de changer le cadre de cette discussion.

conceptuel de la TS, ou de certaines parties de ce schéma, à la fois sur le plan épistémologique et théorique. Par contre, les références brèves et vagues au schéma de Giddens, dépourvues d'analyse et de réflexion sur la manière de transposer la TS vers le domaine d'étude de l'organisation, ont été ignorées.

### **Les aspects communs des références à la théorie de la structuration**

La première question, face à ce que plusieurs ont appelé le « courant giddesien » des études sur l'organisation, ne peut être que d'ordre descriptif ; autrement dit, il faut s'interroger sur ce que peut faire reconnaître le courant en tant que tel. Qu'est-ce qui caractérise ce courant ? Et plus précisément, quels sont les traits communs, référés en quelque sorte à la théorie de Giddens, des nombreuses contributions hétérogènes dont celles que nous nous proposons d'examiner ? Nous pensons pouvoir articuler une réponse à cette question par quelques points cruciaux.

#### *La référence à la réflexion sociologique sur les relations sociales*

En premier lieu, la référence à un cadre conceptuel venant du domaine sociologique, et en particulier à une théorie des relations sociales qui est extérieure à la littérature sur l'organisation, doit être mise en évidence.

Ce fait requiert un commentaire. En définissant l'approche sociologique des relations sociales comme « extérieure », nous n'entendons pas qu'elle n'est pas en relation avec le domaine d'étude de l'organisation ou bien qu'elle n'est pas pertinente pour celui-ci. Rappelons que la pensée organisationnelle, du fait de sa tradition et de ses questions de recherche, est caractérisée par l'intérêt convergent de plusieurs disciplines. Plusieurs branches des sciences sociales ont considérablement contribué, et contribuent toujours, à la réflexion sur l'organisation, de même qu'elles se sont enrichies par la connaissance provenant de cette réflexion. Plusieurs phénomènes sociaux sont caractéristiques à la fois de contextes organisés spécifiques et de la société dans son ensemble. Par voie de conséquence, la compréhension de l'agir organisationnel est d'une part, strictement liée à la compréhension des relations

sociales et d'autre part, la réflexion sur l'organisation apporte plusieurs contributions significatives à la réflexion sur l'action sociale et collective<sup>2</sup>.

La pensée organisationnelle a donc pour longtemps intégré des cadres conceptuels venant de la pensée sociologique, ainsi qu'elle a produit de manière autonome des cadres d'interprétation de l'organisation entendue comme système social, dont certains ont été ensuite utilisés par la réflexion sociologique. Néanmoins, si la référence à une théorie des relations sociales de chercheurs du domaine d'étude de l'organisation est tout à fait pertinente, cela mérite une attention particulière : la perméabilité entre des champs théoriques autonomes conduit l'interprétation de notions comme celle de « structure » et celle d'« action » à un niveau plus général de discussion. Et cela est précisément ce qui apparaît dans plusieurs contributions qui font appel à la TS : en s'approchant de la TS, la référence des auteurs s'étend aussi à d'autres théories du domaine sociologique. Il n'y a pas de doute que cette attitude enrichit la discussion sur les perspectives de l'analyse organisationnelle, sur ses démarches plus ou moins traditionnelles, ainsi que sur leurs limites ; il faut s'attendre pourtant à la complexité croissante que cet élargissement implique.

Une évaluation des avantages et des inconvénients que la TS peut apporter à l'étude de l'organisation ne peut pas être séparée d'une réflexion au niveau même de la théorisation sociologique et d'une mise en perspective avec d'autres manières de voir l'« action sociale » et le « système social ». Nous serons conduits à revenir sur ce sujet dans nos commentaires sur les articles du « courant giddesien » lorsqu'il nous faudra considérer si, et à quel titre, les références implicites et explicites au domaine sociologique sont appropriées.

#### *L'insatisfaction face aux perspectives traditionnellement diffusées*

En deuxième lieu, un aspect commun que l'on peut mettre en évidence dans les contributions de ce « courant giddesien » concerne la pensée organisationnelle elle-même. Ces contributions partagent nettement

---

<sup>2</sup> Nous avons traité ce sujet au cours du premier chapitre de cet ouvrage.

l'insatisfaction causée par les perspectives objectivistes et subjectivistes qui ont plus largement sillonné le développement des études sur l'organisation.

Le domaine d'étude de l'organisation est concerné par les différentes perspectives venant du débat épistémologique des sciences humaines et sociales<sup>3</sup>. Mais il est vrai que dans son histoire la pensée organisationnelle a été dominée par quelques-unes de ces perspectives.

A partir du début du XX<sup>e</sup> siècle et pour plusieurs décennies, la vision prédominante des phénomènes organisationnels a été objectiviste sur le plan ontologique, et orientée par des stratégies de connaissance et des méthodologies profondément enracinées dans le positivisme et le néo-positivisme. Dans cette vision on peut reconnaître l'école fonctionnaliste, cherchant à équiper une science de l'organisation d'explications fonctionnelles, au travers d'une stratégie empruntée aux sciences biologiques. La perspective fonctionnaliste est toujours la plus suivie dans les études sur l'organisation, si l'on considère en proportion le montant de contributions théoriques et de recherches empiriques. A côté de l'explication fonctionnaliste, des perspectives visant les explications causales déductives et inductives, ont eu et ont toujours une large diffusion. Ces perspectives, en réalité bien plus différenciées qu'elles n'apparaissent dans cette évocation schématique, partagent le but commun de découvrir les « lois générales » gouvernant les *faits* organisationnels, délaissant le *sens* que le sujet donne à l'agir organisationnel.

Les interprétations objectivistes de l'organisation ont par ailleurs été contrastées, à plusieurs reprises au cours du XX<sup>e</sup> siècle, par des interprétations subjectivistes, prenant leurs racines dans la phénoménologie sociale et dans l'interactionnisme. De plus en plus accueillies avec une faveur considérable par les chercheurs, surtout à partir de la deuxième moitié des années 1970, ces perspectives visent la description directe de l'organisation au travers de l'expérience quotidienne des sujets et la compréhension du sens attribué par les sujets à leurs interactions. L'organisation, comme tout système social, est vue comme une « réalité socialement construite » par les « acteurs ». Par voie de

---

<sup>3</sup> Sur cette question nous nous permettons de renvoyer au premier chapitre.

conséquence, l'organisation peut être comprise par le chercheur *ex post facto*, les acteurs ne lui donnant un sens qu'au cours de l'(inter)action.

Certes, les perspectives objectivistes comme subjectivistes, ont contribué à mettre en lumière des aspects saillants de l'organisation. Les unes et les autres réifient pourtant l'organisation ; et une opposition irréconciliable entre les éléments structurels et ce qui est attribuable aux attitudes et aux comportements des sujets agissants résulte de cette réification. La structure est couramment conçue comme une réalité relativement fixe et de longue durée.

Les structures ont une prééminence par rapport à l'action dans la vision objectiviste. Elles sont interprétées comme un ensemble de prescriptions formalisées, de procédures, de tâches, de relations hiérarchiques : en bref, la structure est une entité précédant et modélisant les actions des individus. Par contre, la vision subjectiviste assigne la primauté à l'action. Les structures sont ici conçues comme des régularités typiques des interactions ; autrement dit, elles sont des sous-produits non intentionnels résultant des interactions quotidiennes, contre lesquelles le sujet s'oppose, essayant de préserver son autonomie.

Or, à la base des contributions qui se réfèrent à la théorie de Giddens, la nécessité d'éviter à la fois, l'impérialisme de l'« acteur stratégique » dans le contexte institutionnel, avec l'indéterminisme extrême que cela implique, et le déterminisme de la vision opposée est ouvertement déclarée. La nécessité de ce dépassement apparaît le plus clairement lorsque la recherche vise les conditions du changement organisationnel.

### *La voie prospectée*

Un troisième point commun aux auteurs se référant à Giddens consiste à croire pouvoir trouver dans la TS la solution des limites des perspectives qu'ils appellent traditionnelles, en particulier *the unhelpful contrasting of structure and*

*action*<sup>4</sup>, selon les mots de Steward Ranson, Bob Hinings et Royston Greenwood (1980). La condition requise pour souder la fracture entre la structure et l'action serait d'intégrer les deux dans « un cadre méthodologique et théorique unifié ». Il faudrait reconnaître, comme le propose Giddens, que le sujet agissant en état de rendre compte de ses actions, produit et reproduit la structure dans les pratiques de sa vie sociale et que les propriétés structurelles sont en même temps le *medium* contraignant et habilitant l'action.

Les auteurs que nous allons commenter rejettent le dualisme impliqué par les perspectives réifiantes et opposant structure et action, et soutiennent au contraire une conception et une interprétation capables de les relier dans une relation de constitution mutuelle. Le premier texte qui prospecte cette voie est celui déjà cité de Steward Ranson *et al.* (1980), qui a été suivi par une brève mais importante critique de Hugh Wilmott (1981) proposant une interprétation différente de la théorie de Giddens. Les contributions qui ont suivi soutenant l'utilisation de la TS dans le domaine d'étude de l'organisation se réfèrent - le plus souvent de manière explicite - à l'un de ces deux articles de départ ou aux deux en même temps.

### **Les raisons et les modalités des références à la théorie de la structuration**

Il peut être utile d'ajouter à la présentation des aspects communs de la vague organisationnelle giddesienne quelques commentaires concernant les raisons qui ont conduit les chercheurs concernés vers la TS, et les modalités de leurs approches.

#### *La structure et sa variabilité*

Le début de l'article de Ranson, Hinings et Greenwood (1980) définit l'enjeu majeur de la recherche sur l'organisation en termes de *explaining how organizational structures change over time*.

---

<sup>4</sup> Nous choisissons de citer dans ce texte de manière directe, c'est-à-dire dans leur langue d'origine au lieu d'en imposer une traduction, des phrases particulièrement significatives que nous tirons des articles concernés par notre réflexion : le lecteur nous excusera ce choix qui nous semble mieux répondre à une exigence de rigueur et de précision.



Ce sujet est crucial pour la compréhension et l'explication du changement organisationnel, ainsi que de tout changement social. Pour développer ce sujet la réflexion sur l'organisation ne peut donc pas manquer de se rapporter à la réflexion sur l'agir social. A partir de Max Weber (1922), l'organisation a été conceptualisée maintes fois comme un type spécifique d'« action sociale ». Réciproquement, l'action sociale a été largement reconnue en tant qu'action caractérisée par l'organisation, notamment lorsqu'elle est action collective. De ce fait, la référence de la réflexion sur l'organisation au débat plus large des sciences sociales apparaît non seulement pertinente mais aussi nécessaire ; en son absence toute nouvelle approche de l'organisation risquerait d'être un travail d'amateur. Et c'est dans ce cadre de référence qu'émerge et se nourrit l'intérêt pour la notion de structure, pour ces définitions, pour les interprétations de sa variabilité.

#### *L'opposition entre structure et action*

Giddens met en évidence les mérites et les limites à la fois des perspectives objectivistes et subjectivistes dans leurs conceptualisations de la morphogenèse des systèmes sociaux. Les premières centrent entièrement l'attention sur les contraintes structurelles qui bornent la gamme des choix individuels ; de plus elles nient aux sujets une capacité appréciable de « monitoring » et aussi la capacité de contrôler leurs propres comportements. Les perspectives subjectivistes choisissent par contre la voie d'un extrême indéterminisme, niant aux structures tout sens qui ne soit pas symbolique ; autrement dit, les structures sont totalement produites par le processus mental des sujets agissants.

La vision objectiviste exclue un rôle actif important des sujets, pouvant être autonomes et créatifs dans la reproduction du système social ; de cette façon le cadre interprétatif est privé d'une condition essentielle pour comprendre l'innovation et le changement qui en dérive, à savoir la condition de la rationalité intentionnelle des sujets agissants. La vision subjectiviste met l'accent sur la production de la réalité sociale par le sujet, mais cette réalité

apparaît éminemment non intentionnelle. Cette vision a tendance à entendre la conduite humaine entièrement en termes de motifs idéaux, négligeant le conditionnement de l'action ; elle risque ainsi de tomber dans un idéalisme naïf. De cette façon elle perd de vue des éléments précieux pour la compréhension du changement social, tels que la relation entre pouvoir et domination, et le caractère d'intentionnalité émergeant dans l'action collective.

Or, la dichotomie des visions objectivistes et subjectivistes est acceptée comme clé d'interprétation des études sur l'organisation par les contributions qui se réfèrent à Giddens ; en même temps elle est vue comme une opposition qu'il faut dépasser par une nouvelle conception capable d'unifier l'analyse de la structure et l'analyse de l'action. Ranson, Hinings et Greenwood (1980), les auteurs qui les premiers font appel dans ce sens à la TS, identifient justement dans la définition de la structure le point crucial de l'opposition entre les deux visions : d'une part la structure est entendue comme le cadre prescrit de l'organisation et d'autre part, elle est conçue comme la régularité typique des interactions. La première vision est centrée sur les contraintes et le contrôle de l'action, tandis que la seconde met l'accent sur la structure informelle, à savoir sur la possibilité pour les sujets de déplacer les objectifs et de bouleverser les prescriptions. Les deux conceptions appréhendent des aspects saillants pour la compréhension des phénomènes organisationnels, mais elles n'acceptent pas les aspects mis en évidence par la vision opposée. Alors, la réflexion sur l'organisation aurait besoin d'un nouveau cadre d'analyse, en état de comprendre à la fois les différents aspects.

#### *L'interprétation de la théorie de la structuration*

Nous pensons pouvoir identifier dans le « courant giddesien » deux manières de satisfaire ce besoin d'un nouveau cadre d'analyse, et ces deux manières sous-tendent deux interprétations de la proposition théorique de Giddens. Pour certains auteurs, le dépassement de l'opposition signifie relier les deux visions dans *un cadre méthodologique et théorique unitaire* ; pour d'autres, le dépassement est entendu en termes de *recherche d'une troisième conception* qui

se veut être alternative aux deux traditionnellement diffusées. Deux interprétations mettent l'accent sur la connexion entre l'action et la structure, pour éviter de réduire la première à un simple épiphénomène de la seconde ou vice-versa. Mais ce but est visé dans deux directions très différentes.

Quelques utilisations de la TS mettent en place une approche syncrétique, une « fertilisation croisée » des résultats théoriques et empiriques des deux perspectives qui ont traditionnellement façonné la réflexion sur l'action sociale et, par conséquent, sur l'organisation. Ces contributions se réfèrent à la TS comme repère théorique permettant de lier deux thèmes : la structure comme configuration formelle et la structure comme régularité typique. D'autres contributions considèrent par contre la TS comme le dépassement de toute conceptualisation réifiant la structure.

Deux questions se posent alors à la réflexion sur la référence à Giddens du domaine d'étude de l'organisation. D'une part elle doit évaluer la cohérence d'une approche syncrétique des perspectives objectivistes et subjectivistes par rapport à la TS. D'autre part elle ne peut pas oublier qu'une troisième voie épistémologique pour l'étude de l'action sociale a déjà été mise en évidence depuis longtemps par Max Weber, à l'époque du « débat sur les méthodes » (*Methodenstreit*) (Weber 1904/1922 ; 1906/1922)<sup>5</sup>.

Nous allons donc examiner de près les thèmes développés par les différents articles afin de saisir les divergences entre les deux interprétations de la TS. Du fait de l'hétérogénéité des contributions, nous allons adopter un schéma de lecture très sélectif, sur la base de sujets cruciaux à la fois pour la TS et pour la réflexion sur l'organisation, et notamment :

- la compréhension du changement organisationnel ;
- la position concernant l'intentionnalité du changement et le type de rationalité sous-jacente aux actions individuelles et collectives ;
- la définition des notions de structure et de structuration.

Après cette lecture, nous proposerons un commentaire général sur les contributions examinées, et essaierons de formuler une réponse aux questions

---

<sup>5</sup> Nous nous permettons de renvoyer à nouveau au premier chapitre de cet ouvrage.

de fond concernant la référence à la TS dans le domaine d'étude de l'organisation.

### **Le changement organisationnel**

L'intérêt pour le changement organisationnel est commun aux contributions que nous considérons. Elles partagent, en outre, la critique des approches traditionnelles de cette question. Elles soulignent d'une part, que les approches objectivistes traitent du changement organisationnel en termes de relations déterministes entre les modifications structurelles et des contraintes exogènes, environnementales et technologiques : la notion de changement qui en résulte n'est alors pas différente de celle d'adaptation passive. Elles soulignent d'autre part, que les approches subjectivistes voient le changement comme un phénomène erratique, comme quelque chose qui échappe à toute logique. Le changement semble alors émerger de façon imprévisible de l'interaction et de l'agrégation des stratégies et des comportements individuels : il n'y a aucune possibilité de le concevoir ni de le guider de manière intentionnelle.

L'analyse critique des approches traditionnelles conduit les auteurs concernés à la nécessité théorique d'appréhender et d'interpréter dans le même cadre d'analyse à la fois, l'influence de facteurs exogènes et l'influence de stratégies individuelles. Le problème ne se pose pas pour eux en termes d'explication distincte, mais en termes de connexion dans un cadre théorique unifié et exhaustif. De là se développe l'appel adressé à la TS, utilisée donc pour plaider l'intégration des différents aspects du changement.

Ranson *et al.* (1980) ont été les premiers, comme nous l'avons dit, à proposer l'utilisation de la TS dans le domaine d'étude de l'organisation, et précisément comme lien entre les théories de l'adaptation et celles de l'indétermination. Ils évoquent à ce propos l'idée de Giddens concernant la dualité de la structure. Cette dualité, selon leur interprétation, signifie la présence simultanée des différentes explications de la variabilité structurelle. D'une part, les contingences technologiques et environnementales ont un

impact sur la structure et, suivant la logique de l'adaptation, changent sa configuration formelle ; ce changement influence à son tour le comportement individuel, représentant une contrainte majeure pour l'action. D'autre part, les sujets interagissent selon des « espaces de signification » et des « dépendances de pouvoir », institutionnalisant des pratiques en termes de relations et de procédures formalisées qui se posent comme contraintes pour les actions futures. Dans son ensemble, le changement organisationnel résulte de l'interrelation de changements concernant : les significations partagées, les relations de pouvoir, les structures formelles et les contingences exogènes. Les auteurs affirment que : *This more unified methodological and theoretical framework allows us to incorporate a number of ostensibly disparate perspectives: phenomenological perspectives [...] traditional ahistorical organizational analysis of structural regularities [...] and broader sociohistorical perspectives of economy and culture.* De cette façon, ils affirment l'importance de la TS comme méta-cadre d'analyse intégrant de manière syncrétique des traditions diverses et dissolvant les différences conceptuelles.

Hugh Wilmott (1981) critique de manière radicale cette interprétation organisationnelle de la TS. Selon lui, la dualité de la structure comme elle est proposée par Giddens n'est pas compatible avec une approche syncrétique ou éclectique qui utilise la TS comme théorie du changement organisationnel. Au contraire, la TS doit être vue comme une approche alternative, fondée sur une épistémologie différente. La question cruciale n'est pas de connecter différentes théories, mais différents niveaux d'analyse : le niveau de l'action et le niveau structurel. La structure est à voir comme un ensemble de propriétés produisant un ordre dynamique aux pratiques sociales et qui est reproduit par l'action. Alors, la notion de dualité sert à situer au niveau de l'analyse la distinction entre le « domaine de l'action » et le « domaine de la structure ». Dans un ouvrage ultérieur, Wilmott (1987) propose d'utiliser la TS pour étudier le travail de gestion, en particulier pour apprécier comment [...] *the social practices that constitute managerial work can be studied as the skilled accomplishment of agents and as an expression of the structural properties of systems in interaction.*

D'autres auteurs utilisent la TS de façon similaire à celle proposée par Wilmott. Patricia Riley (1983), réfléchissant sur la culture organisationnelle, adopte la TS pour mettre en avant un point de vue complètement différent à la fois des positions fonctionnalistes et subjectivistes, et utilise elle aussi la proposition de Giddens comme approche alternative de l'étude du changement organisationnel. Cette auteure affirme que : *Structures exist only in their instantiation, and while systems may be conceptually analyzed, they do not exist in any concrete or 'real' sense as in the functionalist paradigm. Neither is the perspective purely interpretive, since individuals are the creators and carriers of structures that are generated via rules and resources [...]* Structuration theory, however, crosses the boundary between radical humanism and radical structuralism by its emphasis on deep economic and political structures in institutional analysis. A partir de cette interprétation, Riley met l'accent sur l'utilité de la TS comme cadre unifié d'analyse de la répllication et du changement organisationnel : *The simultaneous impact of individual and institutional influences leads to a situation in which the bias for 'what has come before' is transformed, and a change in the structuring process occurs. A central concern of structuration theory, therefore, is the identification of the conditions that govern the continuity - or transformation - of structures, and thus the reproduction of systems.*

Pour Wanda J. Orlikowski et Daniel Robey (1991), par contre, la TS est clairement vue comme une synthèse entre les deux perspectives traditionnelles, ainsi que dans la suggestion de Ranson *et al.* (1980). Elle ne les remplace pas, au contraire elle se pose à côté d'elles et permet de les connecter à un niveau plus haut d'abstraction. *The structuration perspective by synthesizing objective and subjective elements of social phenomena [...] because structuration serves as a meta-theory, it does not pre-empt existing theories [of organization] [...] rather, structuration theory provides a higher level of synthesis that permits us to see the connection between ongoing human activities, social processes, contexts of use, and enduring social structures.*

Xavier Leflaive (1996), quant à lui, voit l'organisation comme un système réflexif, dans le cadre d'un intérêt porté sur les dynamiques de pouvoir. Il

suggère alors, d'abandonner la notion de pouvoir conçu comme un attribut et aussi la notion de pouvoir conçu comme un élément venant de l'asymétrie des acteurs concernant le contrôle des informations. Par sa référence à la TS, il propose de concevoir le pouvoir comme une capacité collective du processus organisationnel, à savoir une capacité d'entretenir et de transformer l'organisation. Les processus de surveillance seraient donc en même temps constitués et constitutifs de l'organisation et de ses membres, vus comme sujets exerçant le pouvoir et, par conséquent, ouverts à la fois à la résistance et au changement.

Nous pouvons résumer ce point en soulignant un besoin partagé et deux solutions proposées. Le besoin partagé est celui d'appréhender le changement organisationnel de façon plus satisfaisante par rapport aux approches plus largement diffusées. Les deux solutions proposées apparaissent très différentes : la première utilise la TS comme métathéorie conjuguant et intégrant de manière synchrétique des théories antithétiques ; la seconde voit la TS comme alternative aux approches traditionnelles, en raison de différences épistémologiques et ontologiques.

### **L'intentionnalité du changement et la rationalité**

Le besoin de comprendre le changement organisationnel ne devrait-il pas aussi impliquer le besoin de comprendre l'intentionnalité du changement, c'est-à-dire de s'interroger sur la capacité que les sujets peuvent avoir de concevoir et de changer l'organisation de manière instrumentale par rapport aux résultats qu'ils désirent atteindre ? Cet aspect est largement ignoré par la tradition positiviste ; ou bien, il est réduit à des règles déterministes et universalistes d'adaptation, de sorte que peu de choses ont été dites concernant l'action intentionnelle et pro-active de changement. De même cet aspect est ignoré par la tradition subjectiviste ; ou bien, il est réduit au niveau de la stratégie individuelle, tandis que les conséquences pour l'organisation sont également vues comme indéterminées et imprévisibles.

Or, ce besoin de comprendre l'intentionnalité impliquée par le changement organisationnel, est beaucoup moins partagé par les auteurs que nous sommes en train de commenter. Stephen R. Barley et Pamela S. Tolbert (1997) s'occupent brièvement du thème du changement structurel comme résultat intentionnel de l'action. Toutefois, ils affirment que le changement intentionnel doit être provoqué par des changements du contexte ou bien exogènes à la situation existante ; autrement l'aspect non intentionnel prévaut. *We believe that contextual change [...changes in technology, cross-cultural contacts, economic downturns and similar events ...] is usually necessary before actors can assemble the resources and rationales that are necessary for collectively questioning scripted patterns of behavior. In the absence of contextual change, actors are more likely to replicate scripted behavior, and it is this propensity that makes institutions so persistent.* De cette façon, Barley et Tolbert ne semblent pas avoir une approche très différente de celle des perspectives subjectivistes. Par ailleurs, même ici l'on peut observer un penchant syncrétique, du fait qu'ils proposent une combinaison de deux idées de changement : d'une part l'adaptation à des chocs exogènes et d'autre part, le résultat imprévisible du processus de légitimation et de sédimentation des comportements récurrents guidés par les stratégies individuelles.

Gerardine De Sanctis et Marshall S. Poole (1994) se réfèrent indirectement à l'intentionnalité du changement structurel en utilisant les concepts empruntés à la TS pour l'étude des relations entre technologie et structure. Ces auteurs déclarent que le processus d'appropriation de la technologie par les sujets est dirigé intentionnellement. Mais, comme c'est le cas pour Barley et Tolbert (1997), la structure ne peut changer que si le changement technique provoque une transformation des relations sociales. L'action intentionnelle relève donc seulement du processus d'appropriation de la technologie, et les conséquences sur le changement structurel ne sont qu'indirectes et non intentionnelles.

Peut-on voir ce manque d'attention pour l'intentionnalité du changement comme une limite des contributions concernées par la référence à



Giddens ? Peut-on justifier cela, du moins en partie, en considérant que dans son cadre d'analyse, Giddens lui-même met moins l'accent sur les conséquences intentionnelles de l'action par rapport aux conséquences non intentionnelles ? Ou bien doit-on imputer à ces auteurs qui en appellent au sociologue anglais de ne pas prendre en compte sa théorie de l'action et l'idée de rationalité qui y est sous-tendue ? Giddens, en effet, attribue un rôle central dans sa TS à ce qu'il appelle *stratification model of agent* : bien que les sujets agissants ne soient pas en état d'explicitement complètement et clairement les fins de toutes les actions produites, toute décision est intentionnelle, en ce sens qu'elle est – comme le dit Giddens – « monitorée » par les sujets ; en outre les sujets sont en état de rendre compte de leurs actions à la fois, en ce qui concerne leurs motifs et, de manière limitée, en ce qui concerne leur rationalité.

La lecture des contributions se référant à la TS ne révèle pas un intérêt significatif pour la rationalité qui caractérise les choix d'action individuels et collectifs. En premier lieu les auteurs de ces contributions ne semblent pas considérer comme problématique la notion de rationalité. En second lieu il semble manquer chez eux un effort conscient de transposer dans le domaine d'étude de l'organisation la théorie de l'action de Giddens. Enfin, il apparaît difficile de découvrir leur propre théorie de l'action et de la rationalité.

Barley et Tolbert (1997) s'approchent sans doute de cette préoccupation en disant : [...] *by choosing to focus on the identification and analysis on scripts in our approach, we have consciously emphasized the behavioral and the structural rather than the cognitive and the cultural.* Leur approche vise l'analyse des connexions entre l'action et la structure plutôt qu'elle ne s'occupe de définir la rationalité sur laquelle sont fondés les comportements et les choix des sujets. Tous les autres auteurs délaissent complètement ce sujet. Nient-ils l'existence d'une rationalité systémique – suivant la tradition subjectiviste – ou bien supposent-ils une rationalité objective et fonctionnelle – suivant la tradition objectiviste –, ou encore ont-ils une idée de rationalité complètement différente ? Les contributions examinées ne permettent pas de répondre à cette question cruciale.

La manière dont la rationalité humaine - et organisationnelle - est conçue influence pourtant profondément la théorisation des relations entre la structure et l'action, ainsi que la théorisation du changement structurel. Le manque d'attention à ce sujet que les auteurs dont nous parlons démontrent, les conduit à sous-estimer l'aspect de l'intentionnalité concernant le changement organisationnel, ainsi qu'il les conduit à ignorer la connexion entre rationalité individuelle et rationalité organisationnelle. Mais cette connexion a beaucoup d'importance dans une théorie de la dualité de la structure, et devrait être explicitée attentivement pour atteindre ce but d'une transposition de la TS dans le domaine d'étude de l'organisation. Il nous semble que ce point ne peut pas être délaissé si l'on veut éclaircir la manière dont la TS peut être utile à la réflexion sur l'organisation.

### **La dualité de la structure**

Les auteurs qui font référence à Giddens ont prêté une grande attention à la notion de structure contrairement au manque d'intérêt pour les notions d'action et de rationalité.

Ranson *et al.* (1980) traitent du concept de structure de la même manière qu'ils envisagent la variabilité structurelle. Ils proposent une synthèse conceptuelle entre la structure vue comme configuration formelle et la structure vue comme institutionnalisation des comportements récurrents ; de même pour la variabilité structurelle il s'agirait pour eux de faire une synthèse entre les sources de variabilité identifiées par les approches objectivistes et subjectivistes. La synthèse serait autorisée par l'idée de structure comme moyen de contrôle, continuellement produit et reproduit dans l'action, constitué et constitutif. De cette façon ils essayent d'appréhender d'une part l'aspect formel de la structure, qui serait habilitant et contraignant pour les prémisses de l'action en termes d'attentes et de prescriptions ; et d'autre part, la configuration réelle des interactions qui seraient, à leur tour, constitutives du cadre formel. Selon cette approche, les auteurs croient saisir la dualité de la structure dans la relation

biunivoque entre les éléments formels de la structure et son institutionnalisation.

Barley et Tolbert (1997) proposent un schéma récursif de la relation action / structure. La prémisse de ce schéma est représentée par une distinction entre action et structure qui se veut être en même temps « analytique » et « phénoménologique » : *Unless institutions and actions are analytically as well as phenomenologically distinct, it is difficult to understand how one can be said to affect the other [...] Unless an institution exist prior to action, it is difficult to understand how it can affect behavior and how one can examine its implications for action or speak of action's subsequent affects on the institution. Thus, to reduce the empirical problem of conflating action and institutions, one needs a diachronic model of the structuration process.* Selon ces auteurs, le problème empirique concernant l'étude du processus de structuration comme processus dual devrait alors être résolu au niveau conceptuel. Mais ils proposent un schéma de nature diachronique : le « domaine de l'action » et le « domaine de la structure » s'influencent réciproquement dans des moments différents, que l'on peut distinguer au travers d'un instrument de médiation appelé *script*.

La même remarque peut être adressée aux deux contributions, de Ranson *et al.* (1980) et de Barley et Tolbert (1997): si l'on conçoit la structure comme un ensemble de règles formelles *et* de comportements typifiés, si l'on déplace au niveau phénoménologique la distinction entre action et structure, alors on risque hautement de réifier ces notions. Ce risque est, par ailleurs, de manière plus générale celui d'une approche syncrétique. Dans la contribution de Ranson *et al.*, le syncrétisme apparaît dans la tentative de faire une synthèse de conceptions qui sont distantes à la fois sur les plans épistémologique et ontologique. Dans la contribution de Barley et Tolbert, le syncrétisme apparaît à la suite d'une séparation concrète de l'action et de la structure, dans l'espace et dans le temps - qui est bien autre chose qu'une distinction analytique.

De Sanctis et Poole (1994) envisagent la double existence de la structure dans le système social et dans les technologies ; les structures étant conçues comme *rules and resources provided by technologies and institutions as the basis for*

*human activity [...] [they] serve as templates for planning and accomplishing tasks.* En plus ces auteurs identifient d'autres « sources » de structuration outre que la technologie, comme l'environnement social, le système des tâches, la culture. Cette contribution peut être mise en comparaison avec les travaux de Barley (1986 ; 1990) concernant la technologie, où cette dernière est vue comme source de structuration qui fait impact sur les structures sociales. De Sanctis et Poole mettent l'accent sur l'étude d'éléments structurels impliqués dans la technologie, et montrent la possibilité d'influences mutuelles entre structures sociales et technologiques, qui *iteratively shape each other*. Le principe de base apparaît similaire dans ces travaux : la TS est utilisée pour expliquer la relation bidirectionnelle entre différentes sources de structuration, entre différents « objets » structurels que l'on peut distinguer non seulement en termes analytiques mais aussi concrets.

Une autre comparaison est possible entre les travaux de Orlikowski (1992), Orlikowski et Robey (1991) et Wilmott (1987). Les premiers mettent l'accent sur la notion de structure en ce qu'elle peut être analysée selon différentes « modalités » de structuration. Ils empruntent la notion de modalité à Giddens, mais pour eux, cette notion permet la connexion entre le « domaine de l'action » et le « domaine de la structure » à l'intérieur d'un cadre synthétique, s'inspirant à la TS comme métathéorie. Wilmott, par contre, définit la structure comme « l'ensemble des propriétés structurelles du système social ». De ce fait la notion de modalité ne sert pas à connecter deux domaines, mais à caractériser les propriétés structurelles : *The modalities provide the linkage between the process of interaction and the structural components of social systems [...] [they] are understood to be drawn upon by actors in the production of interaction. And, at the same time, they are the media of the reproduction of the structural components of systems of interaction.*

D'autres auteurs proposent des interprétations assez proches de celle de Wilmott. Riley (1983) affirme que : *Structuration [...] is the production and reproduction of social systems through the application of generative rules and resources. In this sense, systems are regularized relations in interaction - not functional*

*relationships between parts of a whole [...] there is a bias for 'what has come before', since structures that have been previously drawn upon become part of the stores of knowledge available and are themselves reproduced.* Cette auteure prend donc garde à éviter d'interpréter la structure d'une part comme relation fonctionnelle entre des parties séparées de l'organisation - par exemple, entre prescriptions formelles et comportements typifiés, comme le font Ranson *et al.* (1980) - et d'autre part, comme une séparation concrète de niveaux d'action et de structure - comme Barley et Tolbert (1997) le proposent. Au contraire, Riley garde la distinction sur le plan de l'analyse, en ce sens que la structure représente une importante prémisse de connaissance, seulement en partie consciente, de la reproduction structurelle et du changement au travers l'action. Leflaive (1996) adopte une position similaire, lorsqu'il dit que : *Mundane organizational operations [...] are sources of information and knowledge. They are used by inmates as resources to constitute themselves as selves, and to exert some sort of power. At the same time, they sustain the process of constitution of their organizational setting (both as a concrete locale and as an institution).*

Même en ce qui concerne le sujet de la structuration, nous sommes en présence d'interprétations bien différentes les unes des autres, et qui se rassemblent autour de deux positions : d'une part celles qui essaient d'utiliser les notions de Giddens ne s'éloignant pas trop de ses propositions et d'autre part, celles qui voulant développer l'idée de la dualité de la structure, tombent décidément dans un dualisme. Et à partir de ce dualisme - de cette séparation concrète entre des éléments diversement caractérisés - ce qui est mis en avant est bien encore une solution éclectique.

### **Un commentaire général**

Peut-on reconnaître, par ces contributions, la constitution d'un courant homogène que l'on pourrait appeler *structurationist theory of organization* ? La TS est-elle effectivement transposée dans le domaine d'étude de l'organisation ? Le travail mené sur la TS est-il respectueux des propositions originaires de Giddens ?

Nous avons vu que l'hétérogénéité des contributions qui se voudraient constitutives de cette nouvelle théorie de l'organisation ne se limite pas au caractère des thèmes spécifiques de recherche, ce qui est normal, mais qu'elle concerne aussi l'interprétation du cadre d'analyse proposé par Giddens. Nous avons montré l'émergence de deux lignes d'interprétation de la TS, dont l'une plaide pour une « fertilisation croisée » des perspectives objectivistes et subjectivistes, et l'autre pour la mise en avant d'une « troisième voie ». Ces deux lignes d'interprétation caractérisent la position de chacun des auteurs concernés, mais notre but n'était pas de classer les contributions examinées : nous avons indiqué cette distinction comme instrument d'analyse, pour aider à comprendre comment la TS peut être utilisée plus ou moins fructueusement dans le domaine d'étude de l'organisation.

Selon la première interprétation, la TS n'aurait pas un statut différent des autres théories de l'action venant des perspectives critiquées par Giddens. En outre, des points de rencontre sont cherchés entre des notions venant de perspectives opposées, sans aucune préoccupation pour les incompatibilités épistémologiques. Dans cette approche éclectique, la référence à la TS est destinée à mettre en évidence à la fois l'importance des contraintes institutionnelles et la capacité des sujets de faire face aux contraintes et à modifier les institutions. Les perspectives objectivistes et subjectivistes sont ainsi jugées comme pouvant être complémentaires et compatibles, contre ceux qui soutiennent l'opposition méthodologique et l'incompatibilité absolue de l'étude des structures et de l'étude des interactions.

Selon la seconde interprétation, qui apparaît plus proche de l'esprit originel de la TS, l'importance de la vision duale de la structure est mise en évidence. La structure est entendue comme *medium* et en même temps comme produit de la pratique sociale. Toute action de production du système social est en même temps une action de reproduction : les règles et les ressources qui à la fois contraignent l'action et la rendent possible, sont aussi reproduites par l'action - ce que Giddens appelle *recursive character* de la vie sociale. Cette « troisième voie » est considérée par ceux qui la partagent comme plus adaptée

pour comprendre le changement organisationnel que ne le sont les conceptions dualistes qui réifient l'action et la structure et les situent à l'intérieur d'une relation hiérarchique, qu'elle soit logique ou temporelle. Et cette troisième voie est aussi alternative à toute tentative de situer les actions et les structures réifiées dans une relation causale de réciprocité. Ici les différences épistémologiques ne sont pas ignorées, et l'on ne peut pas non plus ignorer que la troisième voie recherchée représente une alternative épistémologique. Mais alors, si l'on plaide pour cette voie, peut-on oublier qu'elle est déjà depuis longtemps tracée ?

#### *La troisième voie pour l'étude de l'organisation*

Il nous semble très important de souligner qu'au sein de la pensée organisationnelle le besoin d'un cadre théorique en état de dépasser les traditions objectivistes et subjectivistes se fait de plus en plus sentir. Et, comme nous l'avons vu, c'est bien ce besoin qui rapproche un certain nombre de chercheurs de la TS. Toutefois, le conditionnement culturel des perspectives traditionnelles est toujours fort. La conséquence de ce conditionnement peut conduire, dans les références à la TS, à la perte de la théorisation originale de Giddens concernant la dualité de la structure, et à la régression au vieux dualisme typique des perspectives que l'on voudrait dépasser. Et dans le cas où la proposition de Giddens est mieux suivie, ce conditionnement a quand même son poids, puisqu'il ne permet pas de rappeler les racines et les développements de la troisième voie, épistémologique et théorique, qui est propre à la pensée organisationnelle : une troisième tradition, pourrait-on dire - bien que moins diffusée, et certainement méconnue, sinon combattue, par les traditions dominantes.

En conclusion de cette réflexion sur le soi-disant courant giddesien, essayons donc de mettre en évidence quelques points de repère caractérisant la troisième voie pour l'étude de l'organisation. Nous allons voir combien elle se différencie d'une nouvelle présentation, seulement plus à la mode dans son langage, des perspectives dominantes, ainsi que de toute tentative d'unification

synchrétique ou éclectique de concepts et de propositions qui ont leur origine dans des visions incompatibles.

Les principaux points de repère sont les suivants.

- (a) *Une conception du sujet humain comme sujet agissant autonome*, qui est compétent dans son action sociale et, du moins en partie, dans les effets de son action. Dans cette conception les sujets sont intentionnels et responsables ; leur action n'est pas déterminée par des facteurs exogènes. Cela implique une *rationalité intentionnelle et limitée*. Autrement dit, si d'une part on identifie le caractère intentionnel de l'agir organisationnel d'autre part, on n'oublie pas les limites de cette compétence ; ce qui ne rend pas prisonnier d'une conception de l'organisation entendue comme produit totalement imprévisible d'agents en interaction.
- (b) *Une conception de l'organisation en termes de processus*, dont les composantes sont les actions et les décisions des sujets agissants, où par conséquent le sujet est central, et où le temps est un élément constitutif ; donc une conception de l'organisation adaptée pour considérer à la fois l'auto-production et l'auto-régulation des processus.
- (c) *Un concept de structure comme produit d'actions intentionnelles*, qui rend possible l'analyse institutionnelle sans négliger la capacité des agents de produire des changements intentionnels même lorsqu'ils mettent en place les pratiques les plus routinières. Cela implique une *attention particulière aux notions de règle et de régulation du processus*. En particulier, l'attention doit être portée non seulement aux règles formelles et explicites, mais à la gamme complète des règles impliquées dans l'action : formelles et informelles, explicites et tacites, réélaborées ou adaptées, prévues et non prévues ; l'attention doit aussi être portée à la fois à la pré-ordination et au caractère local et transitoire des règles, ainsi qu'à la négociation des ordres locaux produits par les sujets agissants. Des thèmes anciens de la réflexion sur l'organisation sont liés à ce point : celui de l'interprétation de la variabilité structurelle et celui de l'interprétation des relations de pouvoir concernant toute organisation.



Ces traits caractérisent la *théorie de l'agir organisationnel*. Nous les avons en partie évoqués dans les paragraphes précédents, en discutant des interprétations de la TS de Giddens, et nous les avons exposés de manière plus complète dans le premier chapitre. Rappelons ici que ce cadre théorique trouve ses fondements dans *un schème interprétatif weberien de l'agir organisationnel*.

Rappelons d'abord que Weber entend par organisation :

- un type spécifique d'agir social ; c'est-à-dire un agir - d'un ou de plusieurs sujets - doué d'un sens intentionnel qui en oriente le cours en référence à l'attitude d'autres sujets ;
- conçu comme processus d'actions ;
- dirigé vers la mise en acte d'un ordre ;
- caractérisé, dans sa forme typique, par une rationalité intentionnelle et en même temps relative et limitée ; orienté vers un but et simultanément vers des valeurs, des affects et des traditions, sur la base du sens intentionnel des sujets, de leurs connaissances et attitudes.

Mais il est surtout bon de rappeler, à la fois pour apprécier ce cadre et pour le compléter, la *proposition méthodologique* que Weber trace comme base de l'étude de tout type d'agir social. Weber (1904/1922 ; 1906/1922) s'oppose à l'application des critères positivistes de la « science des lois », ainsi qu'il s'oppose à une renonciation totale de toute explication des phénomènes sociaux et à l'adoption d'une approche purement descriptive. La démarche qu'il propose développe à la fois, la compréhension (*Verstehen*) du sens subjectif de l'agir et l'explication (*Erklärung*) des phénomènes sociaux au travers des procédures objectives et vérifiables. « Expliquer » et « comprendre » sont tous deux également nécessaires et se conjuguent dans la même démarche.

La réflexion de Weber fait émerger du « débat sur les méthodes » des sciences humaines et sociales les caractères de la *troisième voie épistémologique*, par rapport à l'alternative entre positivisme et positions anti-positivistes. Par la conception de l'agir social et de l'agir organisationnel de Weber se fonde un point de vue sur l'organisation que plusieurs grands auteurs après lui partagent. Peut-on oublier cette autre « tradition » lorsqu'on se propose de dépasser les

perspectives objectivistes et subjectivistes traditionnellement diffusées dans la pensée organisationnelle ?

Notre réflexion sur l'importance de la TS n'a pas été sollicitée par l'hypothèse que cette théorie pourrait indiquer une voie nouvelle au domaine d'étude de l'organisation ; au contraire, elle cherche à reconnaître l'apport que la TS peut donner à une tradition ancienne et solide de l'étude de l'organisation. Et dans ce cadre nous y cherchons l'apport qu'elle peut donner à la construction de la théorie de l'agir organisationnel. Nous croyons qu'il est nécessaire de savoir regarder derrière nous en même temps qu'il est important de regarder devant nous ; et que ce qui est vraiment essentiel, c'est le point de vue dont on dispose : comme il l'a été dit, il vaut mieux être perché « sur les épaules de géants ».

## Références bibliographiques

ALDRICH H.E.

1979 *Organizations and Environments*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

1999 *Organizations evolving*, London: Sage.

ARON R.

1950 *La philosophie critique de l'histoire*, Paris : Vrin.

BARLEY S.R.

1986 Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments, *Administrative Science Quarterly*, 31: 78-108.

1990 The Alignment of Technology and Structure through Roles and Networks, *Administrative Science Quarterly*, 35: 61-103.

BARLEY S.R., TOLBERT P.S.

1997 Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution, *Organization Studies*, 18, 1: 93-117.

BARNARD C. J.

1938 *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press; 1968 30<sup>th</sup> Anniversary ed., Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

BARNEY J.B., OUCHI W.G.

1986 *Organizational Economics: Toward a New Paradigm for Understanding and Studying Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass.

BERG P.O. (ED.)

1986 *Organizational Symbolism*, *Organizational Studies*, 7, 2: special issue.

BERGER P., LUCKMANN T.

1966 *The Social Construction of Reality*, New York: Doubleday.

BLAU P.M., SCOTT W.R.

1962 *Formal Organizations*, San Francisco: Chandler.

BLUMER H.

1969 *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

BOURDIEU P.

1980 *Le sens pratique*, Paris : Editions de Minuit.

BURNS T., STALKER G.M.

1961 *The Management of Innovation*, London: Tavistock.

BUTLER R.

1983 A Transactional Approach to Organizing Efficiency: Perspectives from Markets, Hierarchies, and Collectives, *Administration and Society*, 15, 3: 323-362.

CARROLL G. R.

1984 Organizational Ecology, *Annual Review of Sociology*, 10: 71-93.

COHEN M.D., MARCH G.J., OLSEN J.P.

1972 A Garbage Can Model of Organizational Choice, *Administrative Science Quarterly*, 17: 1-25

COSTA G., NACAMULLI R. (EDS.)

1996 *Manuale di Organizzazione Aziendale*, I, Torino: Utet.

CROZIER M.

1964 Pouvoir et organisation, *Archives européennes de sociologie*, 5 : 52-64.

CROZIER M., FRIEDBERG, E.

1977 *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris : Seuil.

CYERT R.M., MARCH J.G.

1963 *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

DE SANCTIS G., POOLE M.S.

1994 Capturing the Complexity in Advanced Technology Use: Adaptive Structuration Theory, *Organization Science*, 5, 2: 121-147.

DILTHEY W.

1883/1914-1936 *Einleitung in die Geisteswissenschaften*, in Id., *Gesammelte Schriften*, Leipzig, Berlin: Teubner.

DURKHEIM E.

1895 *Les règles de la méthode sociologique*, Paris : Alcan.

ELIAS N.

1987 *Die Gesellschaft der Individuen*, Frankfurt: Suhrkamp.

EMERSON R.M.

1962 Power Dependence Relations, *American Sociological Review*, 27: 31-41.

EMERY F.E., TRIST E.L.

1960 Socio-technical Systems, in Churchman C.W., Verhulst M. (Eds.), *Management Science. Models and Techniques*, 2: 83-97, Oxford: Pergamon Press.

ETZIONI A.

1961 *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, Glencoe, Ill.: Free Press.

FRIEDBERG E.

1972 *L'analyse sociologique des organisations*, G.R.E.P., *Revue Pour*, 28.

1993 *Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée*, Paris : Seuil.

FRIEDMANN G.

1946 *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris : Gallimard ; 1961 2<sup>nd</sup> ed., Paris : Gallimard.

FRIEDMANN G., NAVILLE P. (EDS.)

1961-1962 *Traité de sociologie du travail*, 2 voll., Paris : A. Colin.

GIDDENS A.

1976 *New Rules of Sociological Method: A Positive Critique of Interpretative Sociologies*, London: Hutchinson.

1984 *The Constitution of Society*, Cambridge: Polity Press.

GOULDNER A.W.

1954 *Patterns of Industrial Bureaucracy*, New York: Free Press.

1959 Organizational Analysis, in. Merton R.K, Broom L., Cottrell L.S. jr. (Eds.), *Sociology Today: Problems and Prospects*: 400-428, New York: Basic Books.

HALL R.H.

1972 *Organizations. Structure and Process*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

HANNAN M.T., FREEMAN J.

1977 The Population Ecology of Organizations, *American Journal of Sociology*, 82, 5: 929-964.

1989 *Organizational Ecology*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

HENDERSON L.G.

1935 *Pareto's General Sociology*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

HEMPEL C.G.

1965 *Aspects of Scientific Explanation and Other Essays in the Philosophy of Science*, New York: The Free Press.

- HICKSON D.J., HININGS C.R., LEE C.A., SCHNECK R.E., PENNINGS J.M.  
1971 A Strategic Contingencies Theory of Intraorganizational Power, *Administrative Science Quarterly*, 16, 2: 216-229.
- HININGS C.R., HICKSON D.J., PENNINGS J.M., SCHNECK R.E.  
1974 Structural Conditions of Intraorganizational Power, *Administrative Science Quarterly*, 19, 1: 22-44.
- JELINEK M., SMIRCICH L., HIRSCH P. (EDS.)  
1983 *Organizational Culture*, *Administrative Science Quarterly*, 28, 3: special issue.
- LAUMANN E.O., GALASKIEWICZ J., MARSDEN P.V.  
1978 Community Structure as Interorganizational Linkages, *Annual Review of Sociology*, 4: 455-484.
- LAWRENCE P.R., LORSCH J.W.  
1967 *Organization and Environment. Managing Differentiation and Integration*, Boston: Harvard University Press.
- LEFLAIVE X.  
1996 Organization as Structures of Domination, *Organization Studies*, 17, 1: 23-47.
- MAGGI B.  
1984/1990 *Razionalità e benessere. Studio interdisciplinare dell'organizzazione*, Milano: Etas Libri.  
2001 James D. Thompson, Organizations in Action. Social Science Bases of Administrative Theory (book abstract and presentation), in Friedberg E. (Ed.), *A la recherche de l'organisation*, II, CD-Rom, Paris : Banlieues Media.  
2003 Régulation sociale et action organisationnelle : théories en perspective, in Terssac G. de (Ed.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débats et prolongements* : 303-3011, Paris : La Découverte.  
2015 Autour de la régulation sociale, in Thoemmes J. (Ed.), *Temps de travail et régulation sociale / Tempo di lavoro e regolazione sociale*: 19-31, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.
- MAGGI B. (ED.)  
2011 *Interpréter l'agir : un défi théorique*, Paris : Presses Universitaires de France.
- MARCH J.G.  
1988 *Decisions and Organizations*, Oxford: Basil Blackwell.
- MARCH J.G., OLSEN J.P.  
1976 *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen: Universitetsforlaget.

MARCH J.G., SIMON H.A.

1958 *Organizations*, New York: Wiley.

1993 Introduction in Id., *Organizations*, 2<sup>nd</sup> ed.: 1-19, Oxford: Blackwell Publishers

MEAD G.H.

1934 *Mind, Self and Society*, Chicago: University Press.

MERTON R.K.

1940 Bureaucratic Structure and Personality, *Social Forces*, 18: 560-568.

1949 *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill.: The Free Press.

MEYER J.W.

1977 The Effects of Education as an Institution, *American Journal of Sociology*, 83: 53-77.

MEYER J.W., ROWAN B.

1977 Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 83: 340-363.

MINTZBERG H.

1979 *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

NELSON R.R., WINTER S.G.

1982 *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

ORLIKOWSKI W.J.

1992 The Duality of Technology: Rethinking the Concept of Technology in Organizations, *Organization Science*, 3, 3: 398-427.

ORLIKOWSKI W.J., ROBEY D.

1991 Information Technology and the Structuring of Organizations, *Information Systems Research*, 2, 2: 143-169.

OUCHI W.G.

1980 Markets, Bureaucracies, and Clans, *Administrative Science Quarterly*, 25, 1: 129-142.

PARETO V.

1916 *Trattato di Sociologia Generale*, 2 voll., Firenze: Barbera.

PARSONS T.

1937 *The Structure of Social Action*, New York: McGraw-Hill.

1951 *The Social System*, Glencoe, Ill.: Free Press.

1960 *Structure and Process in Modern Societies*, New York: Free Press of Glencoe.

PERROW C.

1967 A Framework for the Analysis of Organizations, *American Sociological Review*, 32: 194-208.

1972/1986 *Complex Organizations. A Critical Essay*, New York: Random House.

PESQUEUX Y.

2002 *Organisations : modèles et représentations*, Paris : Presses Universitaires de France.

PETTIGREW A.M.

1979 On Studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*, 24: 570-581.

PFEFFER J.

1981 *Power in Organizations*, London: Pitman.

PFEFFER J., SALANCIK G.R.

1978 *The External Control of Organizations*, New York: Harper & Row.

PONDY L. (Ed.)

1969 *Conflict Within and Between Organizations*, *Administrative Science Quarterly*, 14, 4: special issue.

POWELL W.W., DI MAGGIO P.J.

1991 *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press.

PUGH D.S., HICKSON D.J., HININGS C.R., MACDONALD K.M., TURNER C., LUPTON T.A

1963 Conceptual Scheme for Organizational Analysis, *Administrative Science Quarterly*, 8: 289-315.

PUGH D.S., HICKSON D.J., HININGS C.R., TURNER C.

1968 Dimensions of Organization Structure, *Administrative Science Quarterly*, 13: 65-105.

1969 The Context of Organization Structures, *Administrative Science Quarterly*, 14: 91-114.

RANSON S., HININGS B., GREENWOOD R.

1980 The Structuring of Organizational Structures, *Administrative Science Quarterly*, 25: 1-15.

REYNAUD J.-D.

1989 *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris : A. Colin.



1995 *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse : Octarès Editions.

RICKERT H.

1896-1902 *Die Grenzen der naturwissenschaftlichen Begriffsbildung*, Tübingen: Mohr.

RILEY P.

1983 A Structurationist Account of Political Culture, *Administrative Science Quarterly*, 28: 414-437.

ROSSI. P.

1956/1979 *Lo storicismo tedesco contemporaneo*, Torino: Einaudi.

1958/1974 Introduzione, in Weber M., *Il metodo delle scienze storio-sociali*: 9-43, Torino: Einaudi.

ROSSI. P., MORI, M., TRINCHERO, M.

1975 *Il problema della spiegazione sociologica*, Torino: Loescher.

RUSHING W.A., ZALD M.N. (EDS.)

1976 *Organizations and Beyond. Selected Essays of James D. Thompson*, Lexington, Mass.: D.C. Heath and Company.

SCHÜTZ A.

1932/1960 *Der sinnhaften Aufbau des sozialen Welt*, Wien: Springer-Verlag.

SELZNICK P.

1949 *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, Cal.: University of California Press.

1957 *Leadership in Administration*, Evanston, Ill.: Row Peterson.

SILVERMAN D.

1970 *The Theory of Organizations*, London: Heinemann.

SIMON H.A.

1947 *Administrative Behavior*, New York: McMillan; 1997 4<sup>th</sup> ed., New York: The Free Press.

1978 *Rational Decision Making in Business Organizations*, Nobel Lecture, Stockholm.

1982 *Models of Bounded Rationality*, Cambridge, Mass.: MIT Press.

1983 *Reason in Human Affairs*, Stanford: Stanford University Press.

STUART MILL J.

1843 *System of Logic, Ratiocinative and Inductive*, London: Parker.

1844 *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*, London: Parker.

TERSSAC G. DE

2002 *Le travail : une aventure collective*. Toulouse : Octarès Editions.

THOMPSON J.D.

1967 *Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill.

THOMPSON J.D. (ED.)

1966 *Approaches to Organizational Design*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

THOMPSON J.D., HAMMOND P.B, HAWKES R.W., JUNKER B.H., TUDEN A. (EDS.)

1959 *Comparative Studies in Administration*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

TOURAINE A.

1973 *Production de la société*, Paris : Editions du Seuil.

UDY H.S. JR.

1965 The Comparative Analysis of Organizations, in March J.G. (Ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago: Rand McNally.

VAN DE VEN A.H., DELBECQ A.L., KOENIG R.

1976 Determinants of Coordination Modes Within Organizations, *American Sociological Review*, 41, 2: 322-338.

WEBER M.

1904/1922 Die « Objektivität » sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: Mohr; 1951 2<sup>nd</sup> ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.

1906/1922 Kritische Studien auf dem Gebiet der kulturwissenschaftlichen Logik, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: Mohr; 1951 2<sup>nd</sup> ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.

1908/1924 Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen: Mohr.

1909/1924 Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in Id., *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen: Mohr.

1922 *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen: Mohr; 1956 crit. ed. by Winckelmann J., Tübingen: Mohr.

WEICK K.E.

1969/1979 *The Social Psychology of Organizing*, Reading Mass.: Addison-Wesley.

1976 Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, *Administrative Science Quarterly*, 21: 1-19.

WILLIAMSON O.E.

- 1975 *Markets and Hierarchies. A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: Free Press.
- 1981 The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach, *American Journal of Sociology*, 87: 548-577.
- 1986 *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: Free Press.

WILMOTT H.

- 1981 The Structuring of Organizational Structure: A Note, *Administrative Science Quarterly*, 26: 470-474.
- 1987 Studying Managerial Work: A Critique and a Proposal, *Journal of Management Studies*, 24, 3: 249-270.

WINDELBAND W.

- 1894/1914 *Geschichte und Naturwissenschaft*, in Id., *Präludien*, Tübingen: Mohr.

WOODWARD J.

- 1965 *Industrial Organization: Theory and Practice*, London: Oxford University Press.

ZALD M.N. (ED.)

- 1970 *Power in Organizations*, Nashville: Vanderbilt University Press.

ZUCKER L.G.

- 1987 Institutional Theories of Organizations, *Annual Review of Sociology*, 13: 443-464.